Die Betriebsvereinbarung nach geltendem Recht.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen juristischen Fakultät

der

Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

G. Zippel

Gerichts-Referendar aus Frankfurt a. O.

Berichterstatter: Prof. Dr. Andreé.

Marburg

R. Friedrich's Universitäts-Buchdruckerei (Inhaber Karl Gleiser).

1925.

Ausgehend von dem Begriff der Betriebsvereinbarung als der zwischen der Arbeitnehmerschaft (unmittelbar oder durch die Betriebsvertretung als ihrem Organ) und dem Arbeitgeber des Betriebes geschlossenen Vereinbarung, die die Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes zum Gegenstande hat, werden Inhalt, Form und Bestand sowie Rechtsnatur und Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung sowie deren Verhältnis zum Tarifvertrag auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen und der wissenschaftlichen Literatur einer Prüfung unterzogen.

Die BV. als die zweite Form der Gesamtvereinbarung hat zwar eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Tarifvertrag (TV.), unterscheidet sich von diesem aber ganz wesentlich. Während der TV. die von der Berufsorganisation abgeschlossene Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne ist und grundsätzlich einen über den Einzelbetrieb hinausreichenden Geltungskreis hat, ist die BV. auf den Betrieb beschränkt. Ihr Inhalt kann sich auf dieselben Gegenstände erstrecken wie der des Tarifvertrages, wie bei diesem unterscheidet man auch bei der BV. einen normativen, in die Einzelverträge eingehenden, und einen obligatorischen, nur schuldrechtliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung begründenden Teil der BV. Letzterer ist auf die im BRG. vorgesehenen Fälle beschränkt, kann jedoch zu Gunsten der Arbeitnehmer eine Erweiterung erfahren.

Der normative Teil des Inhaltes von BV.en ist in Rechtsnatur und Rechtswirkungen sowie in Bestand und Zwangsvereinbarung nicht einheitlich wie der des TV. Es ist vielmehr zu scheiden zwischen den Dienstvorschriften nach § 66 Z. 5. und § 78 Z. 3 BRG. und den materiellen Arbeitsbedingungen nach § 78 Z. 2 BRG. Erstere erhalten die Bestimmungen über Ordnung des Betriebs und äußere Form der Arbeitsleistung, letztere dagegen enthalten die eigentlichen Arbeitsbedingungen.

Bei mangelnder Einigung der Parteien werden die Dienstvorschriften nach §§ 75/80 BRG. durch bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses festgesetzt; für Vereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen gibt es dagegen nur das einfache Schlichtungsverfahren mit Schiedsspruch und evtl. Verbindlichkeitserklärung. Letzteres ist auch für den obligatorischen Teil der BV. gegeben. Ein weiterer Unterschied zwischen Dienstvorschriften und mater. Arbeitsbedingungen bestehen darin, daß nur bei letzteren eine, wenn auch unverbindliche, Mitwirkung der Gewerkschaften vom Gesetz vorgesehen ist, für die Dienstvorschriften aber nicht.

Zu diesen gehört auch die AO., obwohl sie zum Teil mater. Arbeitsbedingungen enthalten kann (§ 134 b Z. 3 Gew. O.). Gesetzlich besonders geregelt ist jedoch nur die obligatorische, nicht auch die freiwillige AO., welche als gewöhnliche BV. zu betrachten ist.

Die obligatorische AO. dagegen ist in Form, Erlaß, Inhalt, Abänderung und Rechtswirkungen durch die §§ 134 a-k Gew. O. eingehend geregelt. Da sie nach § 134 c unabhängig vom Willen der Parteien für beide, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, rechtsverbindlich ist, so ist sie — entgegen früherer Auffassung als Vertragsentwurf — als gesetzesähnliche, autonome Satzung aufzufassen. Denn das Unternehmen ist nach deutschrechtlicher Auffassung, die sich gegenüber der rein römischrechtlichen Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines reinen Schuldverhältnisses immer mehr durchzusetzen beginnt, ein Verband herrschaftlicher Natur. Bis zum BRG. hatte dieser nur ein Organ, den absoluten Unternehmer; seit dem Inkrafttreten des BRG. ist aber das Unternehmen der neuen Arbeitsverfassung entsprechend in einen konstitutionellen Verband umgewandelt worden, als dessen zweites Organ die Betriebsvertretung gleichberechtigt neben den Arbeitgeber getreten ist. An der Natur der AO. als autonome Satzung ist dadurch jedoch nichts geändert. Sie stellt sich aber heute, da sie „vereinbart" wird, gleichzeitig als Rechtsvereinbarung dar und ist auch als solche objektives Recht, und zwar dispositiver Art. Zwingend sind nur die in § 134 c Abs. 2 Gew. O. aufgeführten Gegenstände.

Die Rechtswirkungen der übrigen BVen sind, ebensowenig wie Form und Bestand, durch keinerlei gesetzliche Vorschriften geregelt. Infolge dieses Mangels kann ihnen im Gegensatz zu der obl. AO. Normenwirkung nicht zuerkannt werden. Die sonstigen BVen stellen sich vielmehr als unverbindliche Richtlinien für den Abschluß von Arbeitsverträgen dar und müssen, um rechtsverbindlich zu werden, ausdrücklich

oder stillschweigend zum Bestandteil jedes Einzelvertrages gemacht werden. Aus dieser verschiedenartigen Rechtsnatur der BVen ergibt sich ihr Verhältnis zum Tarifvertrag. Dieser ist nach h. M. als objektives Recht zwingender Art aufzufassen. Die zwingenden Bestimmungen der obligatorischen AO. gehen aber, da sie auf zwingenden Gesetzesvorschriften beruhen, den Tarifvertragsnormen vor. Im übrigen haben diese aber den Vorrang vor den Bestimmungen der BV., es sei denn, daß Abweichungen vom TV. gemäß § 1 TVO. zu Gunsten der Arbeitnehmer vereinbart werden sollen oder anderweitige Abweichungen durch den TV. selbst zugelassen sind.

Als Ergebnis der Untersuchung über die Auffassung der Betriebsvereinbarung nach geltendem Recht ist festzustellen, daß eine einheitliche Beurteilung dieser nicht möglich ist. Sowohl Inhalt, Zustandekommen und Zwangsfestsetzung, als auch Rechtsnatur und Rechtswirkungen sind ganz verschieden, je nachdem ob es sich um Dienstvorschriften oder materielle Arbeitsbedingungen, um die obligatorische Arbeitsordnung oder sonstige Betriebsvereinbarungen handelt.

Diese Ungleichheit der verschiedenen Arten von Betriebsvereinbarungen ist zurückzuführen einmal auf die Eingliederung der bereits unter anderen Gesichtspunkten durch das Arbeiter-Schutz-Gesetz von 1891 eingehend geregelten obligatorischen Arbeitsordnung unter den Begriff der Betriebsvereinbarung ohne materielle Änderung. Zum anderen aber beruht die Ungleichheit der Arbeitsordnung auf gesetzestechnischen Mängeln sowie offenbaren Unvollkommenheiten, die sich erst durch die Bearbeitung in der Wissenschaft als solche herausgestellt haben.